

пертиза. Все программы, переработанные и соответствующие ФГТ, будут жить.

В.П. Сиваков, Л.Г. Швамм, В.А. Сопига
(Уральский государственный
лесотехнический университет)

О РАЗВИТИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Эпоха глобализации весьма зримо воздействует на образование во всех странах мира, и в этом отношении Россия не является исключением. Речь идет не столько о самоочевидных последствиях процесса глобализации, сколько об изменении самой внутренней парадигмы университетского образования, о возникновении новых образцов, норм, ориентиров и мотиваций в высшей школе. Если прежде знание, наука опирались на просветительскую картину мира и рассматривались как абсолютная и безбрежная ценность, то сегодня возобладало понятие «полезного знания», т. е. знания, сфокусированного на конкретике и нацеленного на результат, приносящий немедленную выгоду. Вышесказанное приводит к формированию новой концепции знания, существенно отличной от предшествующей.

В настоящее время практически во всех западных странах государство и общество априорно подозревают вузы в том, что они обучают и воспитывают «не так», способствуют растрате государственных средств. В качестве универсального средства предлагается снять с вузов особый статус и приравнять их к любым иным субъектам рыночных отношений.

Например, в США государственные учебные заведения выступают самостоятельными игроками на рынке образовательных услуг. Государственная финансовая поддержка государственных вузов покрывает не более 30 % всех расходов. Недостающие средства должны быть мобилизованы из других источников. Альтернативой может стать только самоуничтожение вуза точно так же, как это происходит с любыми другими игроками на рынке.

Университеты под воздействием внешних факторов преобразуются в экономические корпорации, которые управляются как корпо-

рации, но корпорации особого рода – связанные с производством и распространением знаний.

Коренные изменения в жизни нашей страны в конце XX века поставили и Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова перед необходимостью сохранить высокий уровень классического университетского образования в новых условиях. В 2006 году Ученый Совет Московского университета принял решение о создании совместно с АФК «Система» корпоративного университета – Высшей школы управления и инноваций. Проект направлен на реализацию двух важнейших задач:

- сохранение и развитие науки и образования при всесторонней поддержке крупного отечественного бизнеса;
- формирование российской экономики, основанной на глубоких фундаментальных знаниях.

В 2006 году во Владимирском государственном университете создан корпоративный институт в рамках договора с ОАО «Завод Автоприбор». Институт является структурным подразделением университета.

В 2007 году открыт новый корпус Корпоративного института высоких технологий в автомобилестроении (КИВТАвто), который является структурным подразделением Ульяновского государственного университета. КИВТАвто проводит обучение, семинары, тренинги и другие мероприятия, связанные с целевой подготовкой специалистов для автомобильной отрасли.

Корпорация определяется как «совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности и образующих самостоятельный субъект права»^{*}.

Корпоративное образование должно быть конкурентоспособно. В этом случае в корпоративном институте должна быть своя архитектура. Корпоративный институт в тесной связи с опорными учебными пунктами осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации специалистов.

Миссия корпоративного института состоит в создании новых прикладных профессиональных знаний, во взаимодействии профиль-

^{*} Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Кузнецов. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227с.

ных предприятий с образовательной системой, в развитии практических навыков персонала предприятия, в формировании философии обучающего предприятия и совершенствовании менеджмента, в формировании современной культуры управления предприятием с целью продвижения новых технологий, в производстве и решении задач по обеспечению промышленного производства.

В качестве субъектов формирования миссии образовательного учреждения выступают профильные предприятия. Благодаря своим целям, они используют корпоративный институт как средство создания корпоративных отношений внутри предприятия.

Корпоративный институт предприятия – это источник корпоративного духа на предприятии, где свобода мышления, научная дискуссия – условия развития последнего. Главные идеи корпоративного вуза – это самостоятельность, автономность, целеполагание.

Цели организации корпоративного университета:

- повысить эффективность деятельности компании через комплексное обучение руководителей высшего и среднего звена;
- подготовить компанию к изменениям и снять сопротивление сотрудников к нововведениям, сделав их активными сторонниками и участниками изменений;
- сформировать единую идеологию менеджмента в компании и общий понятийный аппарат;
- сформировать единые корпоративные ценности и корпоративную культуру;
- генерировать идеи, стимулировать непрерывное развитие организации;
- научить сотрудников комплексному подходу к решению рабочих вопросов, возникающих в ходе хозяйственной деятельности;
- дать навыки практического использования современных подходов к ведению бизнеса и реализовать конкурентное преимущество компании;
- укрепить и развить межфункциональные связи внутри компании;
- работать в процессе обучения и внедрить изменения в компании, призванные повысить конкурентоспособность и прибыльность бизнеса.

В настоящее время существует две тенденции открытия корпоративных институтов – корпоративный институт при крупных пред-

приятных, таких, как ОАО «Российские железные дороги», и корпоративные институты при классических образовательных учреждениях, о которых было сказано выше, где заказчиками выступают представители малого и среднего бизнеса, реже крупного бизнеса.

Обучение в корпоративном университете имеет следующие преимущества:

- создается единый учебный план для всех форм обучения, разработанный в соответствии со стратегическими задачами;
- обеспечивается системность и непрерывность процесса обучения;
- программа адаптируется под специфические требования компании и отрасли;
- обучение происходит на примерах компании заказчика;
- преподавателями являются ведущие специалисты в своих областях;
- преподаватели имеют практический успешный опыт реализации проектов корпоративных университетов;
- курсовые проекты (работы) и выпускная квалификационная работа являются готовыми к внедрению в компании бизнес-планами;
- формируются единые корпоративные цели и ценности, повышается уровень корпоративной культуры;
- применяются единые современные технологии работы, ведущие к общему росту эффективности;
- усиливается способность организации быстро реагировать на изменения внешней среды и укреплять свои конкурентные позиции;
- формируется благоприятный имидж и повышается привлекательность компании в глазах клиентов, партнеров и инвесторов.

Уральский государственный лесотехнический университет (УГЛТУ) имеет в своем составе следующие структурные подразделения, оказывающие образовательные услуги в режиме корпоративного обучения: Факультет довузовского и дополнительного образования (ДиДО), Уральский информационно-консультативный центр лесного комплекса – «Ураллесинформконсалтинг», Институт повышения квалификации работников лесного комплекса и различные курсы повышения квалификации.

Факультет ДиДО и другие структурные подразделения обеспечивают выполнение университетом такого важного показателя государственной аккредитации, как среднегодовой контингент слушате-

лей по профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

Только преподавателями лесомеханического факультета, работающими в вышеуказанных подразделениях, оказываются услуги на сумму примерно 11 млн руб. в год, и объем работ с каждым годом увеличивается.

В Уральском государственном лесотехническом университете целесообразно на базе факультета довузовского и дополнительного образования организовать корпоративный институт, что сделает более привлекательным обучение для представителей малого и среднего бизнеса и профильных предприятий.

В.П. Меркульев

(Уральский государственный
экономический университет)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РАЗРАБОТКЕ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Одним из базовых концептуальных оснований федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) в сфере профессионального образования является направленность на развитие взаимосвязи профессионального образования и профессиональной деятельности, труда. Значительную роль в механизмах сближения профессионального образования и профессиональной деятельности играют профессиональные стандарты (ПС), использование которых представляется необходимым при разработке основных образовательных программ высшего профессионального образования (ООП ВПО).

Целью настоящей работы является рассмотрение основных направлений использования ПС в разработке ООП ВПО, реализующих ФГОС.